Canadian Human Rights Commission

1986-87 Estimates

Part III

Expenditure Plan

86-02184/

The Estimates Documents

The Estimates of the Government of Canada are structured in three Parts. Beginning with an overview of total government spending in Part I, the documents become increasingly more specific. Part II outlines spending according to departments, agencies and programs and contains the proposed wording of the conditions governing spending which Parliament will be asked to approve. The Part III documents provide additional detail on each department and its programs primarily in terms of the results expected for the money spent.

Instructions for obtaining each volume can be found on the order form enclosed with part II.

© Minister of Supply and Services Canada 1986

Available in Canada through

Authorized Bookstore Agents
and other bookstores

or by mail from

Canadian Government Publishing Centre
Supply and Services Canada
Ottawa, Canada K1A 0S9

Catalogue No. BT31-2/1987-III-21
ISBN 0-660-53146-1

Canada: $3.00
Other countries: $3.60

Price subject to change without notice.

1986-87 Estimates

Part III

Canadian Human Rights Commission

Preface

This Expenditure Plan is designed to be used as a reference document and, as such, contains several levels of detail to respond to the various needs of its audience.

The Plan is divided into two sections. Section I presents a descriptive overview of the Program, providing information on the background, objectives, planning perspective and performance information in support of the Commission's request for resources. Section II provides further information on costs and resources.

Section I is preceded by extracts from Part II of the Estimates in order to provide continuity with the other documents. Also included are extracts from Volume II of the Public Accounts. These are provided as an aid in assessing the Program's financial performance over the past year.

The table of contents provides a detailed guide to the contents of each section. In addition, references are made throughout the document to allow the reader to find more details on items of particular interest.

Table of Contents

Extracts from Part II of the Estimates 4

Extracts from Volume II of the Public Accounts 5

Section I
Program Overview

A. Plans for 1986-87
   1. Highlights 6
   2. Financial Summary 6
B. Recent Performance
   1. Highlights 7
   2. Review of Financial Performance 8
C. Background
   1. Introduction 8
   2. Legal Mandate 9
   3. Program Objective 9
   4. Program Description 9
   5. Program Organization for Delivery 10
D. Planning Perspective and Performance Review
   1. Environment 12
   2. Initiatives 13
   3. Update on Previously Reported Initiatives 13
   4. Program Effectiveness 14
   5. Performance Information/Resource Justification 14

Section II
Supplementary Information

A. Analysis by Object
   1. Expenditures by Object 16
   2. Personnel Expenditures 17
B. Cost Analysis 18

Extracts from Part II of the Estimates

Appropriation Authority

Authority is requested in these Estimates to spend $8,951,000 in support of the Canadian Human Rights Commission. The remaining expenditures, estimated at $881,000 for contributions to employee benefit plans, will be made under existing statutory authority.

Financial Requirements by Authority

Vote	(thousands of dollars)	1986-87 Main Estimates	1985-86 Main Estimates
	Canadian Human Rights Commission		
10	Program Expenditures	8,951	8,523
(S)	Contributions to employee benefit plans	881	821
	Total Program	9,832	9,344

Vote - Wording and Amount

Vote No.	Department or Agency (dollars)	1986-87 Main Estimates
10	Canadian Human Rights Commission- Program expenditures	8,951,000

Extracts from Part II of the Estimates

Program by Activities

(thousands of dollars)	1986-87 Main Estimates				1985-86 Main Estimates
	Authorized Person-Years	Budgetary		Total	
		Operating	Capital		
Canadian Human Rights Commission	165	9,819	13	**9,832**	9,344
1985-86 Authorized Person-Years	159				

Extracts from Volume II of the Public Accounts

Use of Appropriations for 1984-85

	Main Estimates	Total Appropriations	Actual Use
	$	$	$
Budgetary			
Vote 15 - Program expenditures	8,461,000	8,461,000	**7,902,123**
Statutory - Contributions to employee benefit plans	746,000	860,000	**860,000**
Total Program	9,207,000	9,321,000	**8,762,123**

Section I
Program Overview

A. Plans for 1986-87

1. Highlights

During 1986-87 the Canadian Human Rights Commission Programs will seek to:

- o foster and to maintain an active strategy with all the public - employers/purveyors of services, unions, community groups and complainants, by initiating activities in both public programming and enforcement;
- o increase public understanding of the Commission's practices and procedures which are designed to facilitate its fair and impartial implementation of the Canadian Human Rights Act;
- o clarify and review the Commission's role in evolving policy areas and in those requiring cooperation with other agencies.

2. Financial Summary

Figure 1: Financial Requirements ($000)

	Estimates 1986-87	Forecast* 1985-86	Change
Canadian Human Rights Commission	9,832	9,549	283
Authorized Person-Years	165	165	0

* The 1985-86 forecast is $205,000 or 2%, higher than the 1985-86 Main Estimates of $9.3 million (Extracts from Part II of the Estimates, page 4). The increase is due to the transfer of six person-years, salaries and related benefits to the Commission from the Anti-Discrimination Branch of the Public Service Commission. The Commission has assumed the discrimination investigations formerly conducted by the Public Service Commission.

Explanation of Change: The financial requirements for 1986-87 are $283,000 or 3.0% higher than the 1985-86 forecast expenditures. This increase is projected for salaries and related benefits for negotiated salary settlements.

B. Recent Performance

1. Highlights

Highlights of the Program's Performance during 1984-85 are:

- o A review of the Commission enforcement procedures in the area of systemic discrimination was undertaken.

- o The Commission continued its efforts on the roles of informing, educating and coordinating activities with employers, unions and interest groups. Educational materials were developed and published, seminars for special groups (such as representatives of the disabled community) were conducted, and training sessions for employers' staff were offered to multiply the effectiveness of the Canadian Human Rights Commission's training initiatives.

- o The complaints investigation process was revised to increase efficient management of complaints. The process includes the development of worktools for delegation of investigation to regional staff and the development of a detailed Compliance Manual. In conjunction with these changes to the compliance process, a comprehensive staff training program was developed for delivery to all investigators.

- o An agreement was reached with the Public Service Commission for the Canadian Human Rights Commission to retain sole authority for the investigation of discrimination complaints filed by public servants. As part of this agreement, six person-years were to be transferred from the Public Service Commission to the Canadian Human Rights Commission.

- o Policies and procedures were set in place to administer section 15.1 of the Canadian Human Rights Act which permits the Commission to approve Adaptation Plans by federally-regulated employers and purveyors of goods and services to provide equal opportunity and access to disabled persons.

- o In May 1984, the Commission, as an independent agency, presented its views on sections of the report of the Special Committee on the Participation of Visible Minorities in Canadian Society - Equality Now.

2. Review of Financial Performance

Figure 2: Review of 1984-85 Financial Performance ($000)

	1984-85		
	Actual	Main Estimates	Change
Canadian Human Rights Commission	8,762	9,207	(445)
Person-Years	153	156	(3)

Explanation of Change: The underutilization of person-years resulted from delays in staffing because of the importance of developing staffing criteria and defining requirements to meet the specialized needs arising from the amendments to the Act related to the ground of disability. The underutilization of $486,000 in Salaries was the result of the underutilization of person-years, reductions in overtime and implications of contract negotiations.

C. Background

1. Introduction

The Canadian Human Rights Commission combats discrimination within federal jurisdiction.

The Commission administers the Canadian Human Rights Act which prohibits discrimination on 10 grounds: race, colour, national or ethnic origin, religion, age, sex, marital status, family status, disability and conviction for which a pardon has been granted. It is empowered to investigate complaints of discrimination, to approve settlements, to refer complaints to independent human rights tribunals and to end discriminatory policies and practices by means of education and research.

The Commission's authority encompasses all areas of federal jurisdiction including federal departments and agencies, Crown corporations, private companies which regularly transport goods or people across provincial or national borders, chartered banks, companies which handle radioactive materials, inter-provincial or international pipelines, broadcasting companies and telephone companies doing business in more than one province.

The Commission reports to Parliament through the Minister of Justice.

2. Legal Mandate

The Canadian Human Rights Act, S.C. 1976-77, c. 33 was proclaimed in force on March 1, 1978. It was amended by S.C. 1980-81-82-83, c.111, 143, proclaimed in force on July 1, 1983, and S.C. 1985, c. 26, proclaimed in force October 15, 1985.

3. Program Objective

To foster the principle that every individual should have equal opportunity to participate in all spheres of Canadian life consistent with his or her duties and obligations as a member of society.

4. Program Description

The Canadian Human Rights Commission handles all complaints of discrimination filed against federal departments or agencies, and the federally regulated portion of the private sector on the basis of the prohibited grounds specified in the Canadian Human Rights Act. Before dealing with a complaint the Commission must determine if it falls within its jurisdiction. Once this is established and a complaint is filed in a form acceptable to the Commission, it may assign an investigator to conduct an investigation of the particulars of the complaint. The findings of an investigation are submitted to the Commission which may make the following decisions, some of which are quasi-judicial in nature:

- o decide not to act on a complaint;
- o dismiss a complaint;
- o refer a complainant to the proper authority;
- o appoint a conciliator to attempt to bring about a settlement;
- o approve settlements which have been agreed to by the parties; and
- o request the president of the Human Rights Tribunal to appoint a tribunal.

The Commission also conducts information programs, provides advice, issues guidelines, conducts research, reviews regulations and other instruments, maintains close liaison with the Provinces and endeavours to discourage and reduce discriminatory practices.

5. Program Organization for Delivery

Activity Structure: The Commission has one Activity which is synonymous with the Program.

Organization Structure: The Commission consists of a Chief Commissioner, a Deputy Chief Commissioner, and from three to six other members appointed by the Governor in Council. The Chief Commissioner and Deputy Chief Commissioner are full-time members and the other members may serve either full-time or part-time. Full-time members are appointed for a term not exceeding seven years, and part-time members for a term not exceeding three years.

Branches through which the program is delivered are: Secretary General, Complaints and Compliance, Public Programs, Research and Policy, Administration, Personnel and Finance, and seven Regional Offices (see Figure 3).

Complaints and Compliance Branch: This branch is responsible for ensuring that complaints of discrimination filed with the Commission are investigated in an efficient and timely manner consistent with the principles set out in the Canadian Human Rights Act. The Branch is responsible for the development and implementation of policies, procedures, and standards for all enforcement activities. The Branch is also responsible for conciliation, for investigating equal pay complaints and for providing advice, assistance and direction to staff in systemic discrimination complaints and adaptation plans. In addition, the Branch plays a preventative role by providing advisory services to organizations coming under the jurisdiction of the Commission in order to help them review and modify their systems and practices so that they comply with the Act.

Public Programs Branch: This branch develops and delivers information, training, and consultative programs designed to increase public understanding of, and compliance with, the Canadian Human Rights Act and Commission. These functions are statutory requirements defined by the Act. The branch consists of three sections: Program Analysis and Development which undertakes long-term planning and development of services and resources required by the Commission's clientele; Program Delivery which provides information sessions, workshops and seminars; and Information and Production which coordinates the Canadian Human Rights Commission's public relations activities and serves as its publishing arm.

Research and Policy Branch: This branch is responsible for supporting the Commission's decision-making process through applied research projects and development of policies on any number of human rights issues. Work from this Branch is in support of complaints processing, relations with other agencies and the public, representations to Parliament, and advice to employers and organizations serving the public.

The program is delivered from Headquarters in Ottawa and from seven regional offices located at: Halifax, Montreal, National Capital Region-Ottawa, Toronto, Winnipeg, Edmonton, and Vancouver.

Figure 3: Resources by Organization

	1986-87 Estimates		1985-86 Forecast	
	$(000)	P-Y	$(000)	P-Y
Chief Commissioner's Office	598	6	581	6
Secretary General	520	11	505	11
Regional Offices	2,495	62	2,423	62
Public Programs	1,162	19	1,129	19
Complaints and Compliance	1,239	31	1,203	31
Research and Policy	511	8	496	8
Administration, Personnel and Finance	3,307	28	3,212	28
	9,832	165	9,549	165

D. Planning Perspective and Performance Review

1. Environment

Response to Public: Since its inception the Canadian Human Rights Commission has operated in an environment of steadily increasing public and media awareness of and interest in equality rights, fairness in employment and personal choice. This interest has been intensified by the coming into force of section 15 of the Charter of Rights and Freedoms and such reports as Equality Now[1], Equality in Employment[2] and Equality for All[3]. The entrenchment of equality rights in the Constitution and the publication of reports which raise public awareness of the problems faced by various groups in Canadian society heighten the Commission's obligation to offer a remedy for complaints of discriminatory treatment. Public expectations are high and particularly so of the ability of the Canadian Human Rights Commission to be helpful.

Government Initiatives: There have been a number of projects undertaken by the government which will continue to have implications for the Canadian Human Rights Commission including: review of federal legislation to conform to the Charter of Rights and Freedoms; development of new labour market strategies; changes in social benefit programs; "human rights" initiatives; employment equity in the public and federally-regulated private sectors; accessibility standards.

Economic Climate: Continuing high unemployment and slow growth in the economy continue to put increased pressure on disadvantaged job-seekers. With a large pool of unemployed job applicants to choose from, employers may be less likely to select minority group members, women and disabled persons. Those who are refused employment opportunities in these circumstances are more likely to be frustrated, to perceive their minority group status, their handicap, or their sex to be a disadvantage, and to suspect that they have been unfairly treated. Current inquiries, requests for advice, and complaints of discrimination trends indicate that they will exceed present levels. Employers and purveyors of services, on the other hand, may be less ready to enter into structural and systemic changes to correct discriminatory practices.

Legal Challenges: Financial and human resource costs of litigation can be expected to remain high for reasons connected to the points noted above. The Canadian Human Rights Commission has only partial control over the number of human rights tribunals, appeals, and other types of litigation in which it must become involved.

---

1. Special Parliamentary Committee on Participation of Visible Minorities in Canadian Society.
2. The Report of the Royal Commission on Equality in Employment. [The Abella Report]
3. Parliamentary Committee on Equality Rights.

2. Initiatives

In 1986-87 the Canadian Human Rights Commission plans to undertake the following projects which are, however, being funded through existing resource levels:

- Institute the second phase of the three-year equal pay strategy which calls for notice to large private corporations in federal jurisdiction that the Commission will begin monitoring the application of section 11 (equal pay for work of equal value) by a selected group of private corporations.

- The initiation of complaints within a selective group of federally regulated employers to investigate and eliminate instances of systemic discrimination which adversely affect the employment opportunities of women, natives, visible minorities and the disabled.

- An increased level of activities to implement employment equity as a result of the government's response to the Royal (Abella) Commission on Equality in Employment.

  On June 17, 1985, the Minister of Employment and Immigration introduced Bill C-62, an Act respecting employment equity, into the House of Commons and in her speech identified the Canadian Human Rights Commission as the direct enforcement mechanism to ensure compliance. Because this proposed legislation does not provide immediate significant sanctions in the event of failure to comply with employment equity obligations, it is foreseen that the Commission's role as the enforcer of non-discriminatory employment practices would necessarily be enhanced should Bill C-62 become law. This would be accomplished through its investigative function and its statutory authority to initiate complaints when it has "reasonable grounds" to believe that a person is engaging in discriminatory practices.

- Appropriate performance and work standards will be further developed and validated.

3. Update on Previously Reported Initiatives

Several research projects were completed and contributed to the development of education materials. As well, several publications were developed in response to public demand for information on human rights issues, for example:

- the development of a case studies book for use by Public Programs Officers and employer training personnel illustrating practical application and examples of the Canadian Human Rights Act. Additional steps will be taken in 1986-87 to further improve productivity in the processing of complaints;

- a manual on employment systems for use by Public Program Officers and employer training personnel dealing with the identification and elimination of systemic discrimination;

4. Program Effectiveness

Examples of direct results include:

- settlement of a number of harrassment complaints;

- abolition by Correctional Services Canada of its minimum height standard for corrections officers;

- decision by Fisheries and Oceans Canada to design new ships to accommodate men and women and to find out whether or not existing vessels can be so redesigned;

- circulation of draft guidelines on equal pay for work of equal value to about 60 public and private employers, employee organizations, women's groups and human rights agencies for evaluation and feedback by these groups;

- conciliation settlements - including policy changes; and

- tribunal decisions which clarified interpretation of the Act.

5. Performance Information/Resource Justification

Significant aspects of the work carried out by the program are the investigation of complaints of discrimination and responding to enquiries from the general public.

Figure 4: Enquiries and complaints

	Estimates 1986-87	Forecast 1985-86	Actual 1984-85
Enquiries	32,000	32,740	31,836
Formal Complaints			
Received	340	429	393
Investigated	360	440	274
Conciliated	50	60	41
Closed	363	365	243
Balance Outstanding	719	742	678

The Complaints and Compliance function at Headquarters and at the regional offices accounts for $2,437,000 (24.8%) and 62 person-years (37.6%) of the 1986-87 total resources. Details of the results of cases submitted for 1984-85 and previous years are presented in Figures 5 and 6.

Figure 5: Results of Cases Submitted for Decision in 1984-85

Grounds	Dismissed	Settled	Others	Sub-total Closed	To Conciliation	To Tribunal	To Deal With	Total Submitted	Percentage
Sex	27	31	16	74	10	8	1	93	30.6%
Age	28	5	3	36	5	--	4	45	14.8%
Race/Colour	29	3	4	36	1	1	1	39	12.8%
Family/Marital Status	12	2	--	14	1	--	1	16	5.4%
National/ Ethnic Origin	12	3	1	16		--	2	18	5.9%
Disability	34	16	13	63	15	4	5	87	28.6%
Religion	4	--	--	4	1	--	--	5	1.6%
Conviction	--	--	--	--	--	--	--	1	0.3%
Total 1984-85	146	60	37	243	34	13	14	304	100.%

Figure 6: Results of Cases Submitted for Decision by Fiscal Year

Years	Dismissed	Settled	Others	Sub-total Closed	To Conciliation	To Tribunal	To Deal With	Total Submitted
1984-85	146	60	37	243	34	13	14	304
1983-84	241	100	21	362	31	20		413
1982-83	256	99	43	398	63	12		473
1981-82	273	91	71	435	46	20		501
1980-81	186	68	46	300	47	18		365
1979-80	101	75	26	202	34	36		272

Section II
Supplementary Information

A. Analysis by Object

1. Expenditures by Object

Figure 7: Expenditures by Object ($000)

	Estimates 1986-87	Forecast 1985-86	Actual 1984-85
Personnel			
Salaries and wages	6,295	6,116	5,252
Other personnel costs	881	856	860
	7,176	6,972	6,112
Goods and services			
Transportation and communication	555	562	798
Information	200	211	231
Professional and special services	1,295	1,155	1,078
Rentals	75	111	75
Purchased repair and upkeep	56	56	78
Utilities, materials and supplies	455	452	120
All other expenditures	7	17	9
	2,643	2,564	2,389
Total operating	9,819	9,536	8,501
Capital	13	13	261
Total expenditures	9,832	9,549	8,762

2. Personnel Expenditures

Figure 8: Authorized Person-Years and Salary Provision

	Authorized Person-Years			Current Salary Range	1986-87 Average Salary Provision
	86-87	85-86	84-85		
Governor in Council	2	2	2		95,630
Management	8	8	8	50,350-96,300	62,641
Scientific and Professional					
Law	3	3	3	20,523-88,120	49,743
Economics, Sociology and Statistics	4	4	4	14,570-65,080	51,870
Administrative and Foreign Service					
Administrative Services	9	9	9	13,912-57,987	34,640
Information Services	4	4	4	13,579-57,980	39,740
Personnel Administration	14	14	13	13,330-63,870	40,218
Program Administration	73	67	65	13,912-57,987	39,706
Administrative Support					
Clerical and Regulatory	23	23	23	12,932-31,743	23,476
Secretarial, Stenographic and Typing	23	23	23	12,636-31,946	22,039
Other	2	2	2		37,507

The person-year columns display the forecast distribution of the authorized person-years for the Program by occupational group. The current salary range column shows the salary ranges by occupational group at October 31, 1985. The average salary column reflects the estimated base salary costs including allowance for collective agreements, annual increments, promotions and merit pay divided by the person-years for the occupational group. Year-to-year comparison of averages may be affected by changes in the distribution of the components underlying the calculations.

B. Cost Analysis

Figure 9: Net Cost of Program for 1986-87 ($000)

	1986-87 Expenditures	Add Other Costs	**Total Cost**	Total Cost 1985-86
Canadian Human Rights Commission	9,832	1,232	**11,064**	10,182

Other costs include accommodation provided without charge by the Department of Public Works ($1,072,000), the employer's share of Insurance Premiums and Costs (Group Surgical and Provincial Health Insurance) funded by Treasury Board ($145,000) and Accounting and Cheque Issue Service provided by Supply and Services Canada ($15,000).

Commission canadienne des droits de la personne

Budget des dépenses 1986-1987

Partie III

Plan de dépenses

Les documents budgétaires

Le Budget des dépenses du gouvernement du Canada est divisé en trois parties. Commençant par un aperçu des dépenses totales du gouvernement dans la Partie I, les documents deviennent de plus en plus détaillés. Dans la Partie II, les dépenses sont décrites selon les ministères, les organismes et les programmes. Cette partie renferme aussi le libellé proposé des conditions qui s'appliquent aux pouvoirs de dépenser qu'on demande au Parlement d'accorder. Dans les documents de la Partie III, on fournit des détails supplémentaires sur chacun des ministères ainsi que sur leurs programmes surtout axés sur les résultats attendus en contrepartie de l'argent dépensé.

Les instructions sur la façon de se procurer ces documents se trouvent sur le bon de commande qui accompagne la Partie II.

© Ministre des Approvisionnements et Services Canada 1986

En vente au Canada par l'entremise de nos

agents libraires agréés
et autres librairies

ou par la poste auprès du:

Centre d'édition du gouvernement du Canada
Approvisionnements et Services Canada
Ottawa (Canada) K1A 0S9

N° de catalogue BT31-2/1987-III-21
ISBN 0-660-53146-1

au Canada: $3.00
à l'étranger: $3.60

Prix sujet à changement sans préavis

Budget des dépenses 1986-1987

Partie III

Commission canadienne des droits de la personne

Préface

Ce plan de dépenses est conçu pour servir de document de référence. Il contient plusieurs niveaux de détails pour répondre aux différents besoins de ses utilisateurs.

Ce document comprend deux sections. La section I présente un aperçu descriptif du Programme, les données de base, les objectifs, les perspectives de planification, ainsi que les données sur le rendement qui servent à justifier les ressources demandées. La section II fournit de plus amples renseignements sur les coûts et les ressources.

La section I est précédée d'extraits de la Partie II du Budget des dépenses afin d'assurer le lien avec les autres documents. Elle comprend également des extraits du volume II des Comptes publics, lesquels aideront à évaluer le rendement financier du Programme au cours de l'année dernière.

Ce document permettra au lecteur de trouver facilement les renseignments qu'il cherche. La table des matières expose en détail le contenu de chaque section. En outre, dans tout le document, des renvois permettent au lecteur de trouver de plus amples renseignements sur les postes de dépenses qui l'intéressent particulièrement.

Table des matières

Extraits de la Partie II du Budget des dépenses 4

Extraits du volume II des Comptes publics 5

Section I
Aperçu du Programme

A. Plans pour 1986-1987
   1. Points saillants 6
   2. État financier récapitulatif 7
B. Rendement récent
   1. Points saillants 7
   2. Rétrospective du rendement financier 9
C. Données de base
   1. Introduction 9
   2. Mandat légal 10
   3. Objectif du Programme 10
   4. Description du Programme 10
   5. Plan d'exécution du Programme 11
D. Perspective de planification et examen du rendement
   1. Contexte 14
   2. Initiatives 15
   3. Mise à jour des initiatives déjà signalées 16
   4. Efficacité du Programme 16
   5. Données sur le rendement et justification des ressources 17

Section II
Renseignements supplémentaires

A. Analyse par article
   1. Dépenses par article 19
   2. Dépenses en personnel 20
B. Analyse des coûts 21

Extraits de la Partie II du Budget des dépenses

Autorisation

L'autorisation est demandée de dépenser la somme de $8,951,000 à l'appui de la Commission canadienne des droits de la personne. Les autres dépenses, évaluées à $881,000, pour les contributions aux régimes d'avantages sociaux des employés, seront effectuées en vertu de l'autorisation législative existante.

Besoins financiers par autorisation

Crédits (en milliers de dollars)		Budget principal 1986-1987	Budget principal 1985-1986
	Commission canadienne des droits de la personne		
10	Dépenses du Programme	**8,951**	8,523
(S)	Contributions aux régimes d'avantages sociaux des employés	**881**	821
	Total du Programme	**9,832**	9,344

Crédits - Libellé et sommes demandées

Numéros des crédits	Ministères et organismes (dollars)	Budget principal 1986-1987
	Commission canadienne des droits de la personne	
10	Commission canadienne des droits de la personne - Dépenses du Programme	**8,951,000**

Extraits de la Partie II du Budget des dépenses

Programme par activité

(en milliers de dollars)	Budget principal 1986-1987				
	Années-personnes autorisées	Budgétaire Fonctionnement	Dépenses en Capital	**Total**	Budget principal 1985-1986
Commission canadienne des droits de la personne	165	9,819	13	**9,832**	9,344
Années-personnes autorisées en 1985-1986	159				

Extraits du volume II des Comptes publics

Utilisation des crédits de 1984-1985

	Budget principal	Total des crédits	**Utilisation réelle**
	$	$	$
Budgétaire			
Crédit 15 - Dépenses du Programme	8,461,000	8,461,000	**7,902,123**
Statutaire - Contributions aux régimes d'avantages sociaux des employés	746,000	860,000	**860,000**
Total du Programme	9,207,000	9,321,000	**8,762,123**

Section I
Aperçu du Programme

A. Plans pour 1986-1987

1. Points saillants

En 1986-1987, le Programme de la Commission canadienne des droits de la personne visera à :

- o favoriser et conserver une attitude active dans ses rapports avec la clientièle - employeurs ou fourniseurs de services, syndicats, groupes communautaires et plaignants - en prenant des initiatives dans le domaine des programmes d'action publique et de l'exécution;

- o mieux faire connaître au public les pratiques et méthodes de la Commission qui sont destinées à faciliter une application équitable et impartiale de la Loi canadienne sur les droits de la personne;

- o clarifier et revoir le rôle de la Commission à l'égard de questions en voie d'évolution et de celles exigeant une collaboration avec d'autres organismes.

2. État financier récapitulatif

Tableau 1 : Besoins financiers (en milliers de dollars)

	Budget des dépenses 1986-1987	Prévu* 1985-1986	Différence
Commission canadienne des droits de la personne	9,832	9,549	283
Années-personnes autorisées	165	165	0

* Le montant prévu pour 1985-1986 est supérieur de $205 000 ou 2 p. 100 aux $9,3 millions inscrits dans le budget de 1985-1986 (Extraits de la partie II du Budget des dépenses, p. 4). Cette augmentation est imputable au transfert de six années-personnes, avec leurs traitements et avantages sociaux, de la Direction de l'anti-discrimination de la Commission de la Fonction publique à la Commission canadienne des droits de la personne. Celle-ci a pris en charge les enquêtes relatives à la discrimination qui relevaient autrefois de la Commission de la Fonction publique.

Explication de la différence : pour 1986-1987, les besoins financiers sont supérieurs de $283 000 ou 3 p. 100 aux dépenses prévues dans le budget de 1985-1986. Cette augmentation est imputable aux hausses de traitement et d'avantages sociaux à prévoir dans le cadre des négociations collectives.

B. Rendement récent

1. Points saillants

Pour l'année 1984-1985, les points saillants du rendement du Programme ont été les suivants :

- La Commission a entrepris une étude de ses méthodes d'application de la Loi dans le domaine de la discrimination systémique.

- La Commission a continué d'insister sur le travail d'information et de sensibilisation des employeurs, des syndicats et des groupes d'intérêt, ainsi que de coordination d'activités avec eux. Elle a rédigé et publié du matériel didactique, organisé des séminaires à l'intention de groupes spéciaux comme les représentants des personnes atteintes d'une déficience, et offert des séances de formation au personnel des employeurs afin d'accroître l'efficacité des activités de formation mise sur pied par la Commission canadienne des droits de la personne.

- Le processus d'enquête sur les plaintes a fait l'objet d'une révision visant à assurer un traitement plus efficace des plaintes. Y sont prévues la mise au point d'instruments de travail pour la délégation de pouvoirs d'enquête au personnel des régions, ainsi que la rédaction d'un manuel de mise en oeuvre détaillé. Aux modifications ainsi apportées au processus de mise en oeuvre s'est ajoutée l'élaboration d'un vaste programme de formation qui sera offert à tous les enquêteurs.

- Un accord a été conclu avec la Commission de la Fonction publique selon lequel la Commission canadienne des droits de la personne conservera seule le pouvoir de faire enquête sur les plaintes de discrimination déposées par des fonctionnaires. Dans le cadre de cet accord, six années-personnes seront transférées de la Commission de la Fonction publique à la Commission canadienne des droits de la personne.

- Des politiques et des méthodes ont été arrêtées pour l'application de l'article 15.1 de la Loi canadienne sur les droits de la personne qui permet à la Commission d'approuver les programmes d'adaptation établis par les employeurs et les fournisseurs de biens et de services réglementés par le gouvernement fédéral en vue d'assurer aux personnes déficientes l'égalité des chances, notamment en ce qui a trait à l'accès aux locaux.

- En mai 1984, la Commission, à titre d'organisme indépendant, a présenté ses vues sur certaines parties du rapport du Comité spécial sur la participation des minorités visibles à la société canadienne : L'égalité ça presse!

2. Rétrospective du rendement financier

Tableau 2 : Rétrospective du rendement financier pour 1984-1985 (en milliers de dollars)

	1984-1985		
	Réel	Budget principal	Différence
Commission canadienne des droits de la personne	8,762	9,207	(445)
Années-personnes	153	156	(3)

Explication de la différence : La sous-utilisation des années-personnes est imputable aux retards accusés dans le processus de dotation en raison de l'importance de la mise au point de critères de dotation et de la définition d'exigences à satisfaire pour répondre aux besoins particuliers créés par les modifications à la Loi touchant le motif "déficience". Si une somme de $486 000 n'a pas été utilisée au chapitre des traitements, c'est en raison de la sous-utilisation des années-personnes, de la réduction du nombre d'heures supplémentaires et des implications des négociations collectives.

C. Données de base

1. Introduction

La Commission canadienne des droits de la personne lutte contre la discrimination dans les domaines qui relèvent de la compétence du gouvernement fédéral.

La Commission applique la Loi canadienne sur les droits de la personne qui interdit la discrimination fondée sur l'un ou l'autre des 10 motifs suivants : la race, la couleur, l'origine nationale ou ethnique, la religion, l'âge, le sexe, l'état matrimonial, la situation de famille, la déficience et l'état de personne graciée. Elle a le pouvoir d'instruire les plaintes de discrimination, d'approuver un règlement lorsqu'il est prouvé qu'il y a eu discrimination et de mettre un terme aux politiques ou aux pratiques discriminatoires par la sensibilisation et la recherche.

L'autorité de la Commission s'étend à tous les secteurs relevant de la compétence du gouvernement fédéral, notamment les ministères et organismes fédéraux, les sociétés d'État, les entreprises privées qui assurent le transport régulier de biens ou de personnes d'une province à une autre ou entre le Canada et un autre pays, les banques à charte, les compagnies qui s'occupent de la manutention de produits radioactifs, les pipelines interprovinciaux ou internationaux, les entreprises de radiodiffusion et les compagnies de téléphone desservant plus d'une province.

La Commission fait rapport au Parlement par l'intermédiaire du ministre de la Justice.

2. Mandat légal

La Loi canadienne sur les droits de la personne, S.C. 1976-77, c. 33, a été promulguée le 1er mars 1978. Elle a été modifiée par le S.C. 1980-81-82-83, c. 111, 143, promulgué le 1er juillet 1983 et S.C. 1985, c. 26 promulgué le 15 octobre 1985.

3. Objectif du Programme

Promouvoir le principe selon lequel chacun doit avoir une chance égale de participer à toutes les sphères de la vie canadienne, dans la mesure compatible avec ses devoirs et obligations au sein de la société.

4. Description du Programme

La Commission canadienne des droits de la personne instruit toutes les plaintes de discrimination déposées contre les ministères ou organismes fédéraux et les entreprises du secteur privé réglementées par le gouvernement fédéral, et qui sont fondées sur l'un ou l'autre des motifs de distinction illicite énumérés dans la Loi canadienne sur les droits de la personne. Avant d'instruire une plainte, la Commission doit déterminer si elle relève de sa compétence. Dans l'affirmative et si la plainte a été déposée sous une forme qu'elle juge acceptable, la Commission peut charger un enquêteur d'en étudier les circonstances. Les résultats de l'enquête sont soumis à la Commission qui peut alors prendre l'une ou l'autre des décisions suivantes, dont certaines sont de nature quasi judiciaire :

- décider de ne pas donner suite à la plainte;
- rejeter la plainte;
- renvoyer le plaignant à l'autorité compétente;
- nommer un conciliateur chargé d'essayer d'en arriver à un règlement de la plainte;
- approuver le règlement sur lequel les parties sont tombées d'accord;
- demander au président du Comité du tribunal des droits de la personne de constituer un tribunal.

La Commission doit également exécuter des programmes d'information, donner des avis, rendre des ordonnances, effectuer des recherches, examiner des règlements et autres textes, entretenir des relations étroites avec les provinces et tenter d'empêcher la perpétration d'actes discriminatoires.

5. Plan d'exécution du Programme

Structure de l'activité : La Commission constitue l'unique activité du Programme.

Organisation : La Commission est composée d'un président, d'un vice-président et de trois à six autres membres nommés par le gouverneur en conseil. Le président et le vice-président sont nommés à temps plein et les autres commissaires, à temps plein ou à temps partiel. La durée maximale du mandat des commissaires à temps plein est de sept ans et celle du mandat des commissaires à temps partiel, de trois ans.

L'exécution du Programme se fait par l'entremise des directions suivantes : Secrétaire général, Plaintes et mise en oeuvre, Programmes d'action publique, Recherche et politiques, Administration, personnel et finances, et de sept bureaux régionaux (voir tableau 3).

La Direction des plaintes et de la mise en oeuvre : Cette direction est chargée de veiller à ce que les plaintes de discrimination déposées auprès de la Commission soient examinées en temps utile et d'une façon efficace et conforme aux principes énoncés dans la Loi canadienne sur les droits de la personne. La Direction est responsable de l'élaboration et de l'application des politiques, des méthodes et des normes relatives à l'ensemble des activités de mise en oeuvre. Elle doit également s'occuper de la conciliation et assurer conseils, aide et directives au personnel en ce qui a trait à la discrimination systémique et aux programmes d'adaptation. De plus, la Direction joue un rôle préventif en offrant un service de consultation aux organismes qui relèvent de la Commission, afin de les aider à rendre leurs systèmes et pratiques conformes à la Loi.

La Direction des programmes d'action publique : Cette direction est chargée, aux termes de la Loi, d'élaborer et d'exécuter des programmes de sensibilisation, de formation et de consultation publiques destinés à mieux faire comprendre et respecter la Commission et la Loi canadienne sur les droits de la personne. Cette direction regroupe la section de l'analyse et de l'élaboration de programmes, qui s'occupe de la planification à long terme et de la mise sur pied de services et de ressources exigés par la clientèle de la Commission; la section de l'exécution des programmes, qui s'occupe d'offrir des séances d'information, des ateliers et des séminaires; et la Section de l'information et de la production, qui s'occupe de coordonner les activités de relations publiques de la Commission canadienne des droits de la personne et qui lui sert de service d'édition.

La Direction de la recherche et des politiques : Cette direction est chargée d'appuyer la prise de décisions par la Commission, et ce, au moyen de projets de recherche appliquée et de l'élaboration de politiques touchant diverses questions relatives aux droits de la personne. Son travail sert à assurer le traitement, à entretenir des relations avec d'autres organismes et avec la population, à faire des démarches auprès du Parlement et à dispenser des conseils aux employeurs et aux organismes desservant la population.

Le Programme est exécuté à partir de l'administration centrale à Ottawa et de sept bureaux régionaux situés à Halifax, Montréal, Toronto, Winnipeg, Edmonton, Vancouver et Ottawa, dans la région de la Capitale nationale.

Tableau 3: Ressources par organisation pour 1986-1987

	1986-87 Principal		1985-86 Prévu	
	$(000)	A-P	$(000)	A-P
Bureau du président de la Commission	598	6	581	6
Secrétaire général	520	11	505	11
Bureaux régionaux	2,495	62	2,423	62
Programmes d'action publique	1,162	19	1,129	19
Plaintes et mise en oeuvre	1,239	31	1,203	31
Recherche et politiques	511	8	496	8
Administration, personnel et finances	3,307	28	3,212	28
	9,832	165	9,549	165

D. Perspective de planification et examen du rendement

1. Contexte

Attentes du public : Depuis sa création, la Commission canadienne des droits de la personne a vu le grand public et les médias s'intéresser de plus en plus aux questions de droit à l'égalité, de justice en matière d'emploi et de choix personnel. Cet intérêt s'est intensifié à la suite de l'entrée en vigueur de l'article 15 de la Charte des droits et libertés, ainsi que de la publication de rapports comme L'égalité ça presse![1], L'égalité en matière d'emploi[2] et Égalité pour tous[3]. L'enchâssement des droits à l'égalité dans la Constitution et la publication de rapports destinés à sensibiliser la population aux problèmes auxquels divers groupes sont confrontés dans la société canadienne font que la Commission se sent de plus en plus obligée d'apporter remède aux plaintes de discrimination. Le public s'attend à beaucoup et compte énormément sur la Commission canadienne des droits de la personne à cet égard.

Inititatives gouvernementales : Un certain nombre de projets entrepris par le gouvernement continueront d'avoir des conséquences pour la Commission canadienne des droits de la personne, notamment : l'examen des lois fédérales en vue d'en assurer la conformité avec la Charte canadienne des droits et libertés; l'élaboration de nouvelles stratégies pour le marché du travail; les modifications apportées aux programmes d'avantages sociaux; les initiatives prises en matière de droits de la personne; les mesures d'équité en matière d'emploi dans le secteur public et dans la partie du secteur privé réglementée par le gouvernement fédéral; et les normes d'accessibilité.

Climat économique : Le taux de chômage toujours aussi élevé et le ralentissement de la croissance économique posent des problèmes supplémentaires aux personnes défavorisées en quête d'emploi. Devant le grand choix de candidats, les employeurs sont souvent moins portés à choisir des membres de groupes minoritaires, des femmes ou des personnes atteintes d'une déficience. Ceux qui se voient ainsi refuser un emploi ont souvent tendance à éprouver un sentiment de frustration, à considérer leur statut de minoritaire, leur déficience ou leur sexe comme un désavantage, et à juger qu'ils n'ont pas bénéficié d'un traitement égal. On peut donc s'attendre à ce que les demandes de renseignements et d'avis, de même que les plaintes de discrimination dépasseront les niveaux actuels. Par contre, il est également possible que les employeurs et les fournisseurs de services soient moins disposés à effectuer des changements au niveau de l'organisation ou des systèmes en vue d'éliminer les actes discriminatoires.

---

1. Comité parlementaire spécial sur la participation des minorités visibles à la société canadienne.
2. Le rapport de la Commission d'enquête sur l'égalité en matière d'emploi [le rapport Abella].
3. Comité parlementaire sur les droits à l'égalité.

Contestations devant les tribunaux : Les coûts relatifs aux litiges, sur le plan des ressources humaines et financières, demeureront vraisemblablement élevés pour des raisons liées aux points susmentionnés, notamment les attentes du public, la mise en oeuvre des récentes modifications à la Loi canadienne sur les droits de la personne et la situation économique. La Commission n'a qu'un contrôle limité sur le nombre de contestations devant un tribunal des droits de la personne, d'appels interjetés et d'autres types de litiges dont elle doit s'occuper.

2. Inititatives

En 1986-1987, la Commission canadienne des droits de la personne a l'intention d'entreprendre les projets suivants qui seront toutefois financés à même les ressources déjà autorisées :

- o lancement de la deuxième phase de la stratégie triennale en matière de parité salariale qui prévoit que les grosses sociétés privées relevant de la compétence fédérale seront avisées du fait que la Commis ion commencera à surveiller l'application de l'article 11 (égalité de rémunération pour fonctions équivalentes) par un groupe choisi de sociétés privées.

- o dépôt de plaintes visant un groupe choisi d'employeurs réglementés par le gouvernement fédéral, afin d'étudier et d'éliminer le cas de discrimination systémique qui nuisent aux possiblités d'emploi des femmes, des autochtones, des minorités visibles et des personnes atteintes d'une déficience.

- o accroissement du nombre des activités relatives à l'équité en matière d'emploi par suite de la réaction du gouvernement au rapport de la Commission d'enquête sur l'égalité en matière d'emploi (Commission Abella).

  Le 17 juin 1985, la ministre de l'Emploi et de l'Immigration a déposé à la Chambre des communes le projet de loi C-62, Loi concernant l'équité en matière d'emploi. Dans son discours de circonstance, elle a signalé que la Commission canadienne des droits de la personne serait chargée d'en assurer le respect. Comme ce projet de loi ne prévoit pas de sanctions immédiates importantes en cas de non-respect des obligations relatives à l'équité en matière d'emploi, il est à prévoir que le rôle de la Commission à titre d'organisme chargé d'assurer l'existence de pratiques d'emploi libres de toute discrimination sera nécessairement accru si le projet de loi C-62 devient efectivement loi. Cela se fera dans le cadre des attributions qui lui incombent en matière d'enquête et du pouvoir que lui confère la Loi de prendre l'initiative de plaintes dans les cas où elle a des motifs raisonnables de croire qu'une personne a commis un acte discriminatoire.

- mise au point et validation de normes de travail et de rendement appropriées.

3. Mise à jour des initiatives déjà signalées

Plusieurs programmes de recherche ont été menés à terme et ont servi à l'élaboration de documents de sensibilisation. En outre, plusieurs publications ont été élaborées en réponse aux demandes de renseignements du public en matière de droits de la personne, par exemple :

- l'élaboration d'un recueil d'études de cas à l'usage des agents des programmes d'action publique et du personnel des employeurs préposé à la formation, montrant pratiquement, avec exemples à l'appui, comment appliquer la Loi canadienne sur les droits de la personne. Des mesures supplémentaires seront prises en 1986-1987 afin d'améliorer davantage la productivité en matière de traitement des plaintes;

- un guide des systèmes d'emploi à l'usage des agents des programmes d'action publique et du personnel des employeurs préposé à la formation, portant sur le repérage et l'élimination des cas de discrimination systémique;

4. Efficacité du Programme

Voici quelques exemples de résultats obtenus :

- le règlement d'un certain nombre de plaintes de harcèlement;

- l'abolition par Service correctionnel Canada de sa norme de taille minimale pour les agents des services correctionnels;

- la décision prise par Pêches et Océans Canada de concevoir de nouveaux bateaux sur lesquels pourront travailler des hommes et des femmes, ainsi que d'étudier si les bateaux existants ne pourraient pas être réaménagés en ce sens;

- la distribution à quelque 60 employeurs, associations d'employés, groupements de femmes et organismes de défense des droits de la personne, pour évaluation et commentaires, d'un projet d'ordonnance sur l'égalité de rémunération pour fonctions équivalentes;

- les règlements intervenus au niveau de la conciliation, notamment en ce qui concerne les changements de politique; et

- les décisions de tribunaux précisant l'interprétation à donner de la Loi.

5. Données sur le rendement et justification des ressources

Les enquêtes sur les plaintes de discrimination et le traitement des demandes de renseignements du grand public constituent les aspects importants du travail effectué dans le cadre du Programme.

Tableau 4: Demandes de renseignements et plaintes

	Budget des dépenses 1986-1987	Prévu 1985-1986	Réel 1984-1985
Demandes de renseignements	32,000	32,740	31,836
Plaintes officielles			
Reçues	340	429	393
Soumises à un enquêteur	360	440	274
Soumises à un conciliateur	50	60	41
Dossier fermé	363	365	243
Reste	719	742	678

Les activités relatives aux plaintes et à la mise en oeuvre à l'adminstration centrale et aux bureaux régionaux représentent environ $2,437,000 (24.8%) et 62 années-personnes (37.6%) des ressources totales pour 1986-1987. Les résultats des causes instruites au cours de 1984-1985 et des années précédentes figurent aux tableaux 5 et 6.

Tableau 5: Résultats des causes instruites en 1984-1985

Motifs	Plaintes rejetées	Plaintes réglées	Autres	Total partiel Dossiers fermés	À Conciliation	À Tribunal	À Instruire	Total des plaintes reçues	Pourcentage
Sexe	27	31	16	74	10	8	1	93	30.6%
Âge	28	5	3	34	5	--	4	45	14.8%
Race ou couleur	29	3	4	36	1	1	1	39	12.8%
État matrimonial ou situation de famille	12	2	--	14	1	--	1	16	5.4%
Origine nationale ou ethnique	12	3	1	16		--	2	18	5.9%
Déficience	34	16	13	63	15	4	5	87	28.6%
Religion	4	--	--	4	1	--	--	5	1.6%
État de personne graciée	--	--	--	--	1	--	--	1	0.3%
Total pour 1984-1985	146	60	37	243	34	13	14	304	100.%

Tableau 6: Résultats des causes instruites, par année financière

Années	Plaintes rejetées	Plaintes réglées	Autres	Total partiel Dossiers fermés	À Conciliation	À Tribunal	À Instruire	Total des plaintes reçues
1984-1985	146	60	37	243	34	13	14	304
1983-1984	241	100	21	362	31	20		413
1982-1983	256	99	43	398	63	12		473
1981-1982	273	91	71	435	46	20		501
1980-1981	186	68	46	300	47	18		365
1979-1980	101	75	26	202	34	36		272

Section II
Renseignements supplémentaires

A. Analyse par article

1. Dépenses par article

Tableau 7: Dépenses par article (en milliers de dollars)

	Budget des dépenses 1986-1987	Prévu 1985-1986	Réel 1984-1985
Personnel			
Traitements et salaires	6,295	6,116	5,252
Autres frais touchant le personnel	881	856	860
	7,176	6,972	6,112
Biens et services			
Transports et communications	555	562	798
Information	200	211	231
Services professionnels et spéciaux	1,295	1,155	1,078
Location	75	111	75
Achat de services de réparation et d'entretien	56	56	78
Services publics, fournitures et approvisionnements	455	452	120
Toutes autres dépenses	7	17	9
	2,643	2,564	2,389
Total des dépenses de fonctionnement	9,819	9,536	8,501
Capital	13	13	261
Total des dépenses	9,832	9,549	8,762

2. Dépenses en personnel

Tableau 8: Années-personnes autorisées et provision pour le traitement

	Années-personnes autorisées			Échelle des traitements actuelle	Provision pour le traitement annuel moyen 1986-1987
	86-87	85-86	85-85		
Gouverneur en conseil	2	2	2		95,630
Direction	8	8	8	50,350-96,300	62,640
Scientifique et professionnelle					
Droit	3	3	3	20,523-88,120	49,743
Économique, sociologie et statistique	4	4	4	14,570-65,080	51,870
Administration et service extérieur					
Services administratifs	9	9	9	13,912-57,987	34,640
Services d'information	4	4	4	13,579-57,980	39,740
Gestion du personnel	14	14	13	13,330-63,870	40,218
Administration des programmes	73	67	65	13,912-57,987	39,706
Soutien administratif					
Commis aux écritures et aux règlements	23	23	23	12,932-31,743	23,476
Secrétariat, sténographie et dactylographie	23	23	23	12,636-31,946	22,039
Autres	2	2	2		37,507

Nota: Les colonnes des années-personnes présentent la répartition, par groupe professionnel, des années-personnes autorisées pour le Programme. La colonne de l'échelle des traitements actuelle illustre l'échelle de traitement de chacun des groupes professionnels au 31 octobre 1985. Dans la colonne du traitement moyen figurent les coûts estimatifs du traitement de base y compris la provision pour les conventions collectives, lesaugmentations annuelles, les promotions et la rémunération au mérite, divisés par le nombre d'années-personnes du groupe professionnel. Les changements dans la répartition des éléments servant de base aux calculs peuvent avoir un effet sur la comparaison des moyennes d'une année à l'autre.

B. Analyse des coûts

Tableau 9: Coût net du Programme pour 1986-1987 (en milliers de dollars)

	Dépenses de fonctionnement 1986-1987	Plus autres coûts	**Coût total**	Coût total 1985-1986
Commission canadienne des droits de la personne	9,832	1,232	**11,064**	10,182

Les autres coûts comprennent les locaux fournis gratuitement par le ministère des Travaux publics ($1,072,000), la contribution de l'employeur aux primes et aux frais d'assurance (régimes d'assurance collective d'indemnités chirurgicales et d'assurance-maladie provinciaux) financés par le Conseil du Trésor ($145,000) et les services de comptabilité et d'émission de chèques assurés par Approvisionnements et Services Canada ($15,000).